

# **Les midis de l'entreprise**

## **Contrat de travail, droit à la déconnexion et dispositif d'alerte : de nouveaux défis en droit du travail**

---

Lorraine Chéry

Noémie Haller

Thérèse Lallart

## Les oratrices :



**Lorraine Chéry**  
Counsel  
Employment Law, Pensions & Benefits



**Noémie Haller**  
Senior Associate  
Employment Law, Pensions & Benefits



**Thérèse Lallart**  
Associate  
Employment Law, Pensions & Benefits

# Agenda

## ■ Introduction

- Protection des lanceurs d'alerte (Me Lorraine Chéry)
- Conditions de travail prévisibles et transparentes (Me Noémie Haller)
- Droit à la déconnexion (Me Thérèse Lallart)

## ■ Q/A

# Protection des lanceurs d'alerte (Projet de loi n°7945)

---

Me Lorraine Chéry

## Cadre législatif actuel (en droit du travail)

Discriminations (art. L. 241-8 et L. 253-1 CT)

Harcèlement sexuel (art. L. 245-5 CT)

Harcèlement moral / Violence au travail  
(Convention du 25 juin 2009)

Prise illégale d'intérêts, corruption ou trafic d'influence  
(art. L. 271-1 CT)

Directive (UE) 2019/1937 – Projet de loi 7945



# Projet de loi n°7945

**Délai transposition Directive (UE)  
2019/1937**

- 17 décembre 2021



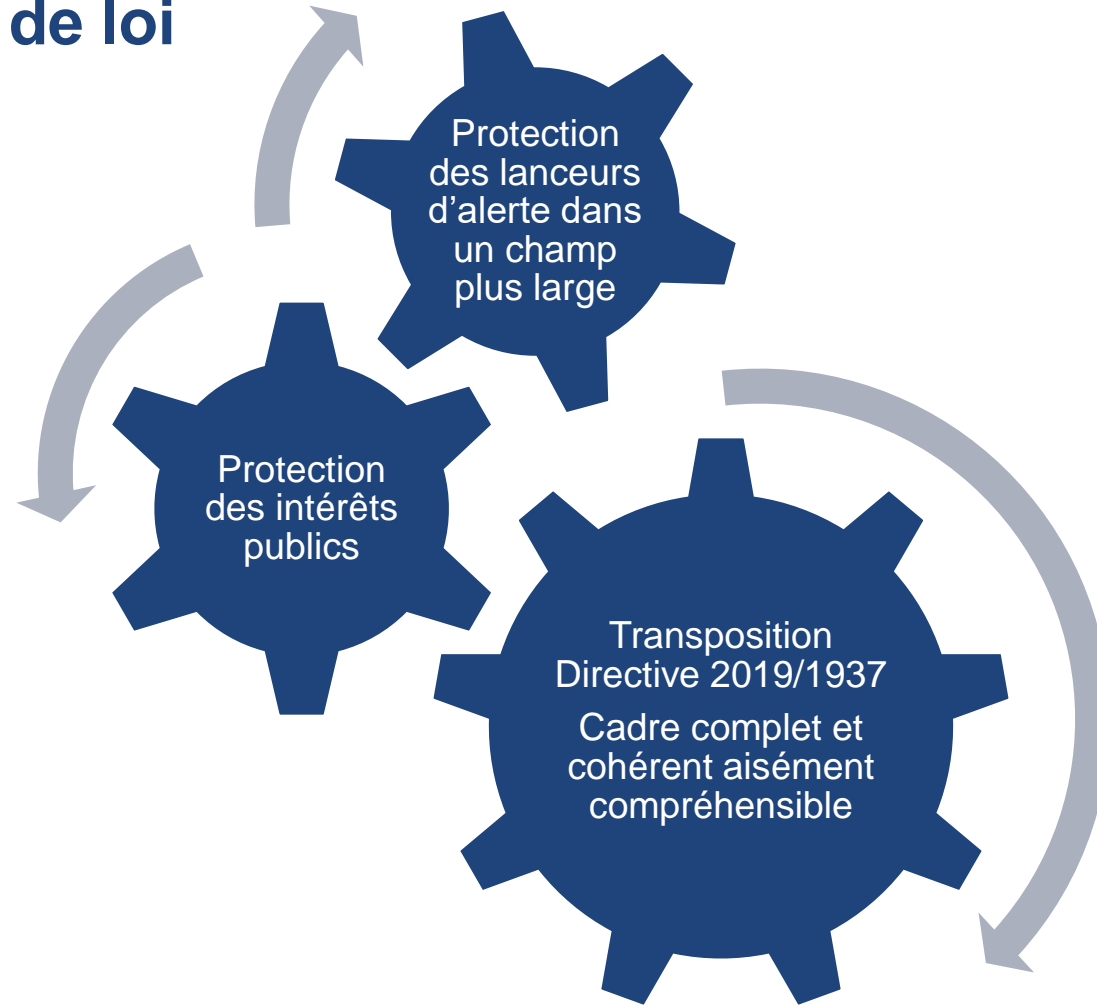
**Dépôt Projet de loi n°7945**

- 10 janvier 2022

**Avis émis**

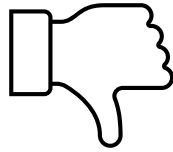
- 20 avis déposés: Cour supérieure de justice, Justice de paix, CNPD, Chambre de commerce, CSL, Ordre des avocats, Ordre des experts comptables, CET, Chambre des métiers, IRE, Conseil de la concurrence, Chambre des notaires, Collège medical, etc.

## Objectifs du projet de loi



# Sur quoi peut porter le signalement?

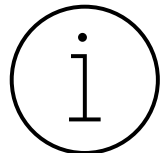
## Violations



**Toute Violation\* à la loi luxembourgeoise et aux dispositions UE**

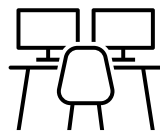
*\*actes ou omissions qui sont a) illicites ou b) vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité du droit national ou européen d'application directe pour autant que la conséquence en est un trouble causé à l'intérêt public*

## Informations sur les violations



**Informations, y compris des soupçons raisonnables** concernant des Violations **effectives ou potentielles** qui se sont **produites ou très susceptibles de se produire**

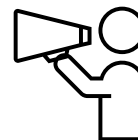
## Contexte professionnel



Les informations sur les Violations doivent avoir été obtenues dans le cadre des **activités professionnelles** **passées ou présentes,** indépendamment de la nature des activités



# Lanceur d'alerte = de qui s'agit-il?



## Travailleurs

- Salarié de droit privé
- Salariés du secteur public et fonctionnaires
- Stagiaires et bénévoles rémunérés ou non
- Anciens salariés
- Personnes en processus de recrutement

## Partenaires commerciaux

- Travailleurs indépendants
- Salariés de sous-traitants et fournisseurs
- Anciens co-contractants

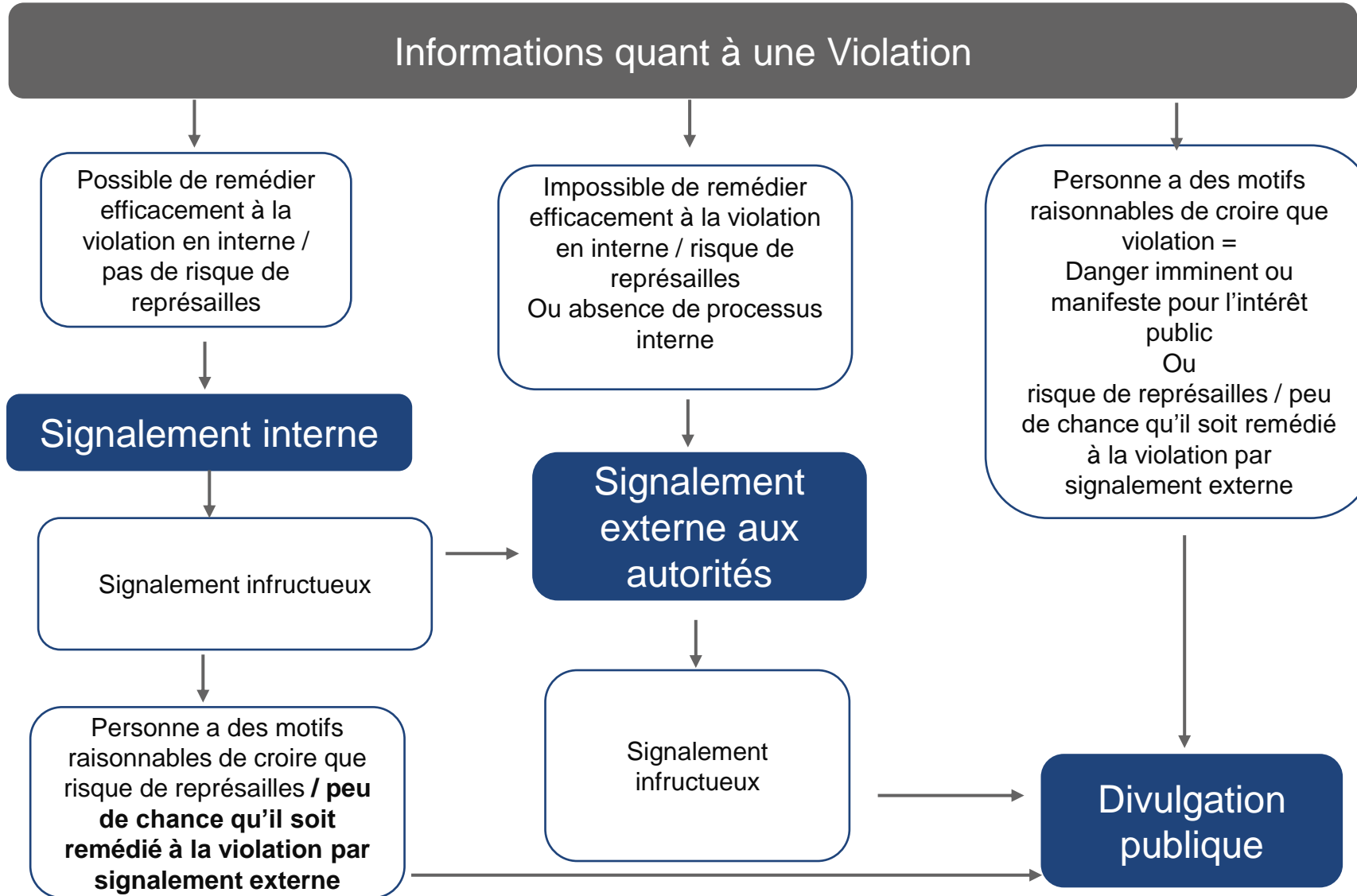
## Membre de la gouvernance

- Actionnaires
- Membres de l'organe de direction ou de surveillance
- Membres de l'organe d'administration

## Divers

- Facilitateurs (ceux qui aident l'auteur de signalement)
- Entités juridiques appartenant aux auteurs de signalement
- Les tiers en lien avec les auteurs de signalement qui risquent des représailles

# Aperçu des 3 canaux de signalement



# Lumière sur le canal de signalement interne

50 ou +  
travailleurs

- Obligation d'instaurer un canal de signalement interne
- Computation identique à celle des élections sociales
- Consultation de la délégation du personnel

Optionnel pour  
les entités de  
moins de 50  
travailleurs

50 - 249  
travailleurs

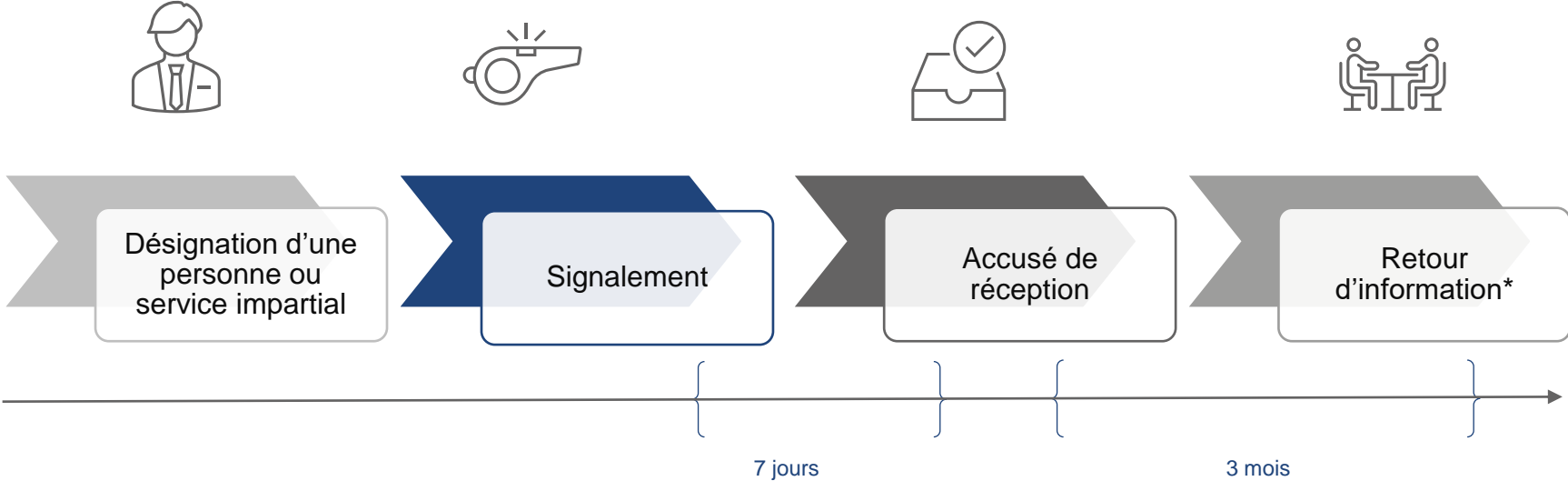
- 150 salariés : codécision avec la délégation
- Possibilité de partager les ressources concernant la **réception et le suivi** des signalements



Obligatoire  
immédiatement  
pour les  
sociétés de 250  
salariés et +

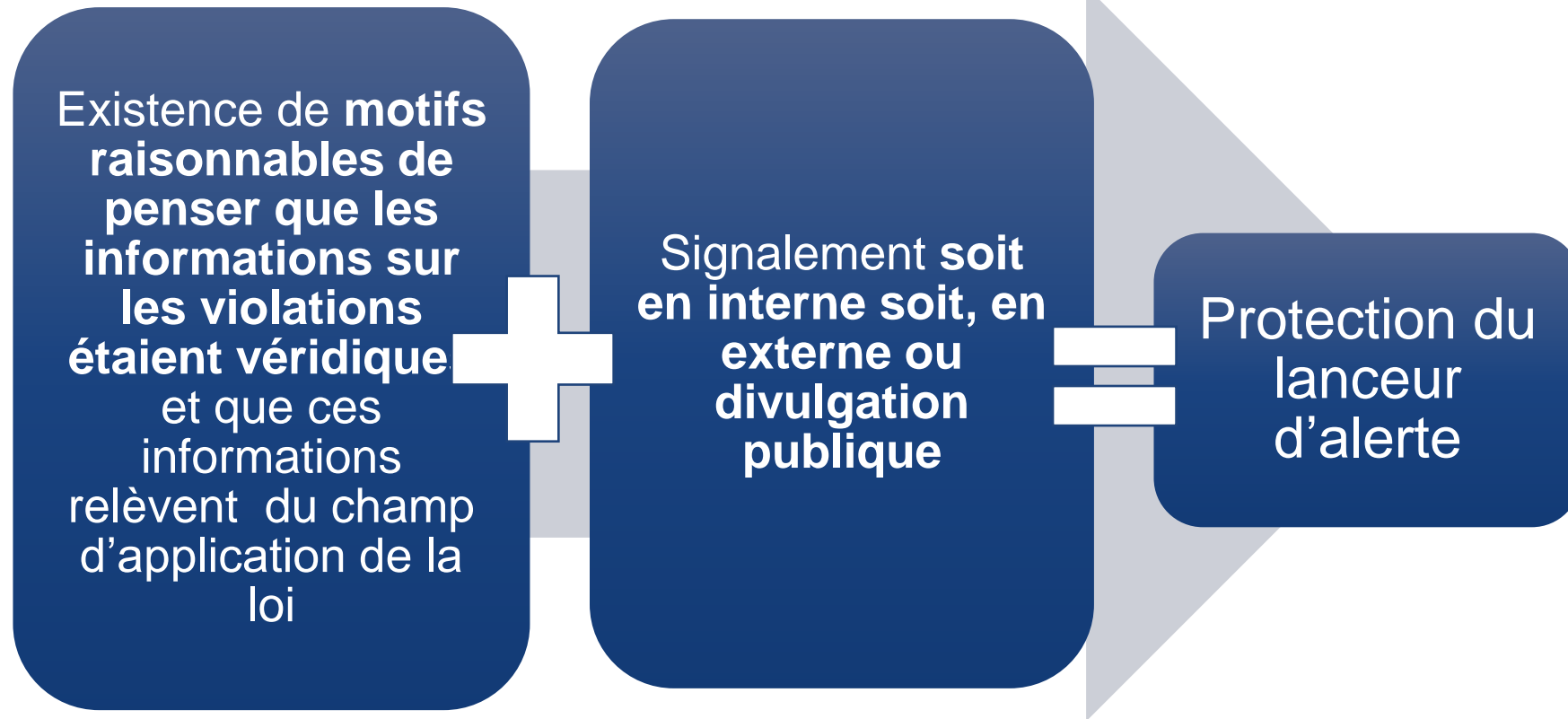
Délai jusqu'au  
17 décembre  
2023

# Procédure de signalement interne



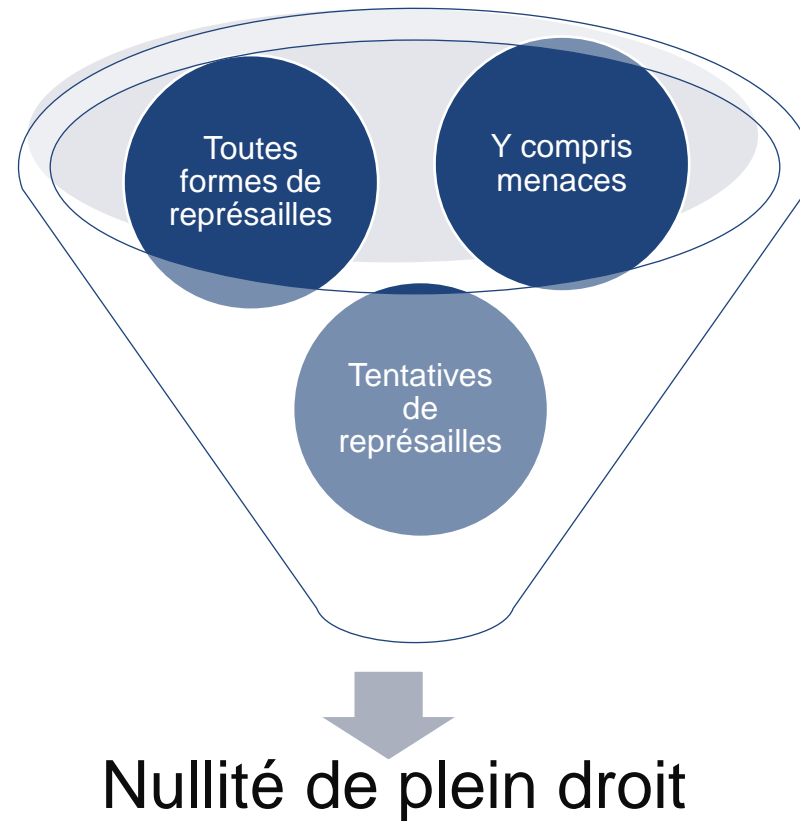
*\*Communication sur les mesures envisagées ou prises ainsi que les motifs y afférents*

# Conditions pour bénéficier de la protection

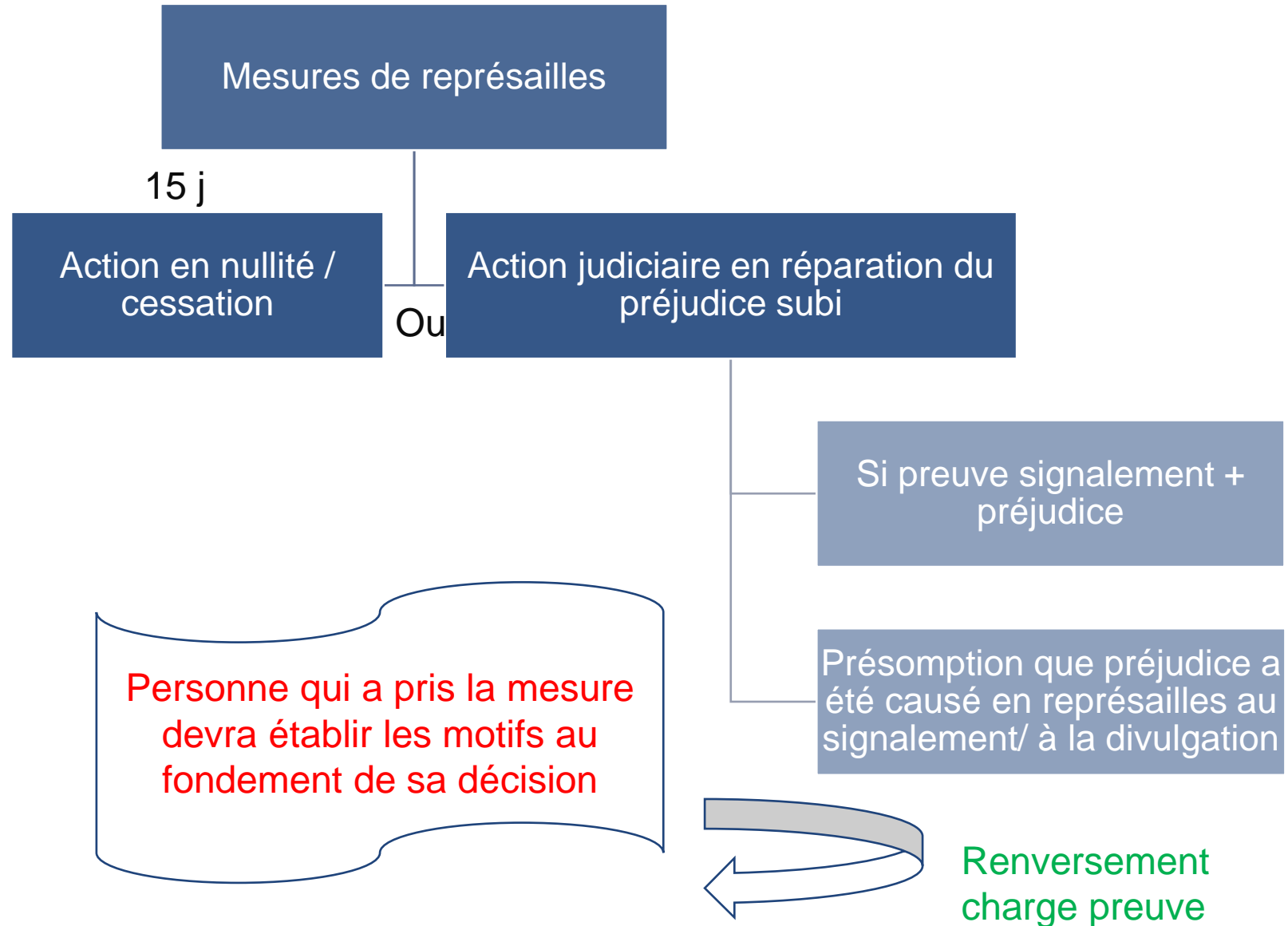


# Protection du lanceur d'alerte = interdiction de représailles

*Représailles = tout acte ou omission, direct ou indirect, intervenant dans un cadre professionnel, qui est suscité par un signalement/divulgateion et cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur*



# Recours légal



# Sanctions des faux lanceurs d'alerte

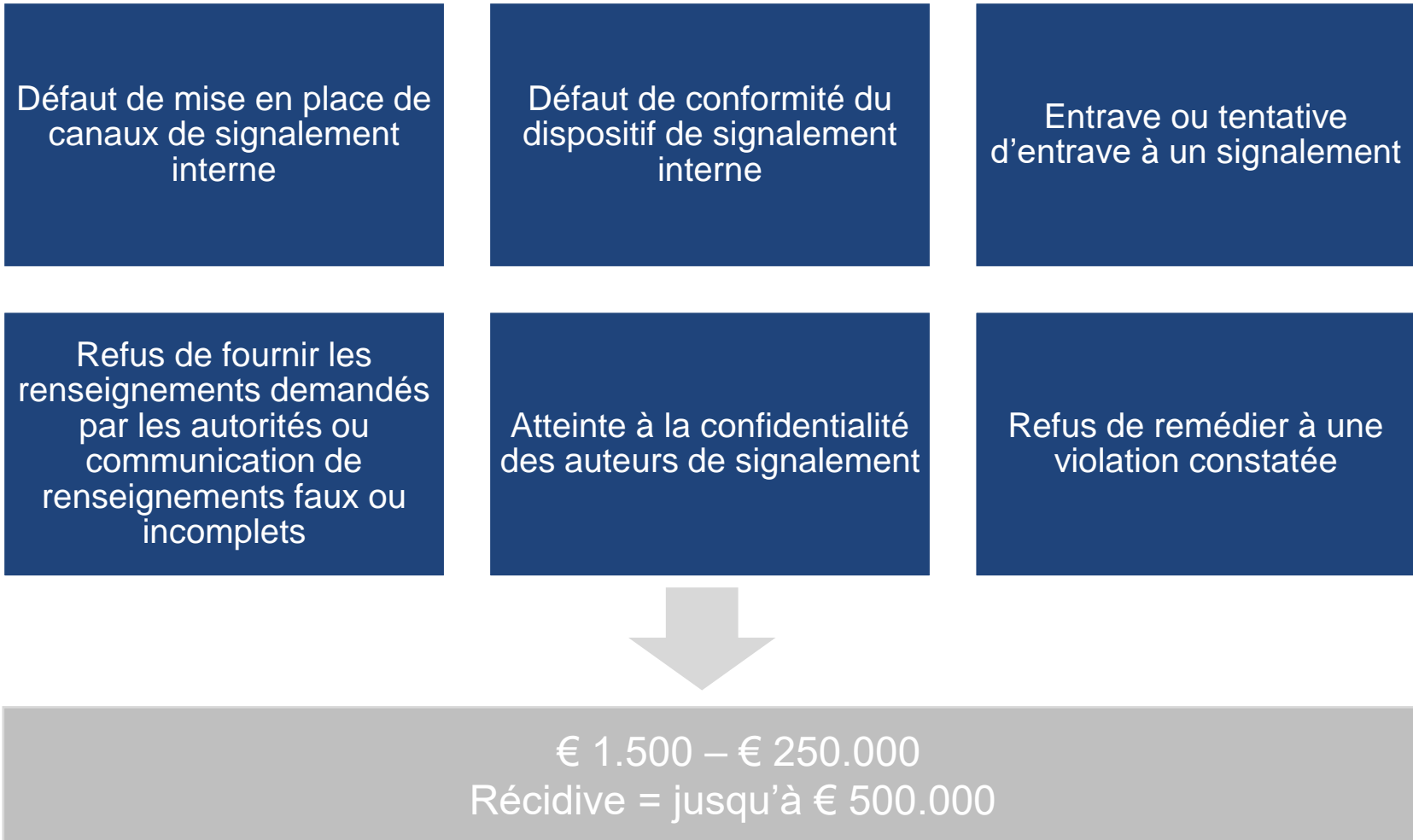
Signalement ou divulgation  
de fausses informations  
volontairement



Emprisonnement 3 jours – 3 mois  
Amende € 1.500 - € 50.000  
Responsabilité civile



# Sanctions des entités



# Conditions de travail transparentes et prévisibles

## (Projet de loi n°8070)

---

Me Noémie Haller

# Projet de loi n°8070



**Délai transposition Directive 2019/1152**

- *1<sup>er</sup> août 2022*

**Dépôt Projet de loi n°8070**

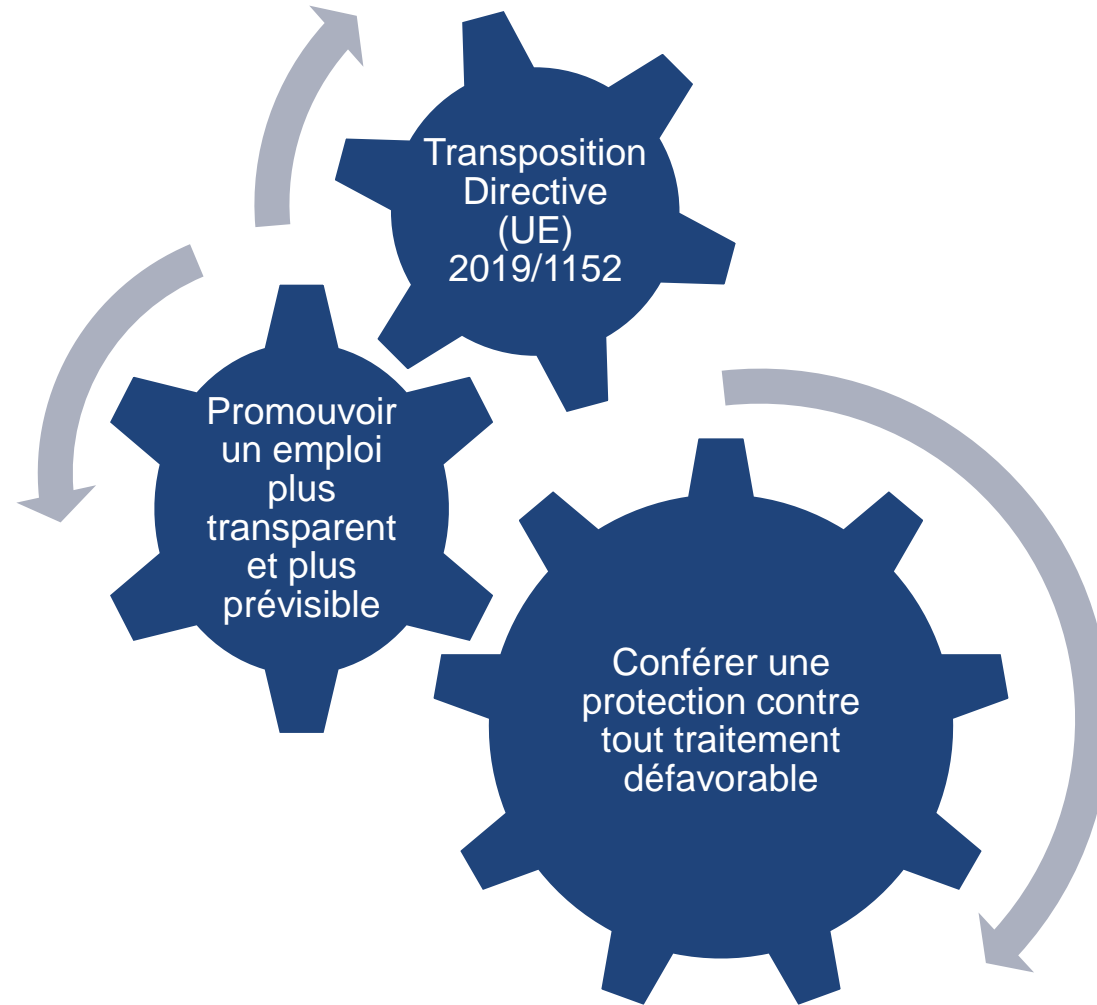
- *7 septembre 2022*

**Application droits et obligations  
Directive n°2019/1152**

- *1<sup>er</sup> août 2022*



## Objectifs du Projet de loi n°8070



## Champ d'application du Projet de loi



# Nouvelles clauses dans le contrat de travail ?

## Art. L. 121-4 (2) Code du travail

Modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et rémunération

Compléments de salaire à indiquer séparément

Procédure en cas de résiliation, y compris les conditions de forme et les délais de préavis

Conditions d'application période d'essai


Identité organisme sécurité sociale et régime de protection sociale

Faculté : liberté de choix du lieu de travail par le salarié et droit à la formation octroyée

+  
*informations  
additionnelles  
à transmettre  
en cas de  
travail à  
l'étranger  
de plus de 4  
semaines*


# Forme et délais de communication

## Art. L. 121-4 (2) Code du travail




**Forme**

- Contrat de travail ou, à défaut sous forme d'un ou plusieurs documents
- Contrats existants :
  - possibilité demande écrit conforme
  - à fournir dans un délai de 2 mois



**Délai de 7 jours**

- Date et début du contrat
- Lieu de travail
- Nature de l'emploi
- Durée du travail et modalités de prestation des heures supplémentaires
- Rémunération
- Durée et conditions période d'essai



**Délai d'un mois**

- Durée du congé
- Procédure en cas de résiliation
- Identité des organismes de sécurité sociale
- Droit à la formation



## Travail pour d'autres employeurs ?

Art. L. 121-4 (8) CT

- **Nullité clause interdisant une autre relation de travail**
- **Exceptions** : cumul d'emploi incompatible avec motifs objectifs (sécurité / santé, protection confidentialité, prévention conflit d'intérêts)

## Conversion CDD en CDI ?

Art. L. 122-10bis CT

- **Droit demande conversion CDD en CDI** après période d'essai + 6 mois d'occupation (et 1 fois / 12 mois)
- **Obligation employeur** : modifier contrat **ou** énoncer motifs du refus avec précision endéans **1 mois**

## Encadrement durée de l'essai du CDD

Art. L. 122-11 CT

- **Ni inférieure à 2 semaines, ni supérieure à 1/4 de la durée du CDD**, respectivement la durée minimale pour laquelle le CDD est conclu
- **Exemple : CDD de 12 mois = période d'essai maximale de 3 mois**





## Conversion temps partiel / plein ?

Art. L. 123-3bis CT

- **Demande conversion temps partiel / temps plein** après période d'essai + 6 mois d'occupation (et 1 fois / 12 mois)
- **Obligation employeur** : modifier contrat ou énoncer motifs du refus avec précision endéans **1 mois**

## Droit aux formations

Art. L. 121-4 (9) CT

- **Fournir formation au salarié pour l'exécution du travail pour lequel il est embauché (gratuitement, pendant heures de travail)**

## Actions en obtention des informations ?

Art. L. 121-4 (2) et (4) CT

- **Informations non fournies dans les délais ou modifications du contrat non réalisées dans les formes** après mise en demeure : potentielle action visant à enjoindre à l'employeur de fournir les informations / documents requis

# Sanctions

**Non-conformité  
art. L. 121-4 CT**

Contenu contrat,  
informations à transmettre,  
modification du contrat,  
clause d'exclusivité,  
droit à la formation

**Non-conformité  
art. L. 122-2 et  
L. 122-10bis al. 2 CT**

Clauses obligatoires du  
CDD,  
obligations en cas de  
demande de conversion  
CDD en CDI

**Non-conformité  
art. L. 123-3bis al. 2 CT**

Obligations en cas de  
demande conversion temps  
plein / temps partiel



**251.- EUR à 5.000.- EUR par salarié**  
**Récidive dans un délai de 2 ans = jusqu'à 10.000.- EUR**  
(doublées pour personnes morales)



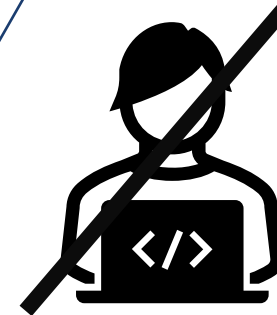
***Temps partiel : à défaut d'écrit mentionnant la durée du travail ainsi que sa répartition, le salarié est présumé engagé à temps plein***

# **Droit à la déconnexion (Projet de loi n°7890)**

---

Me Thérèse Lallart

# Dispositions actuelles



## Projet de loi / Statut actuel



### Dépôt

- *28 Septembre 2021*

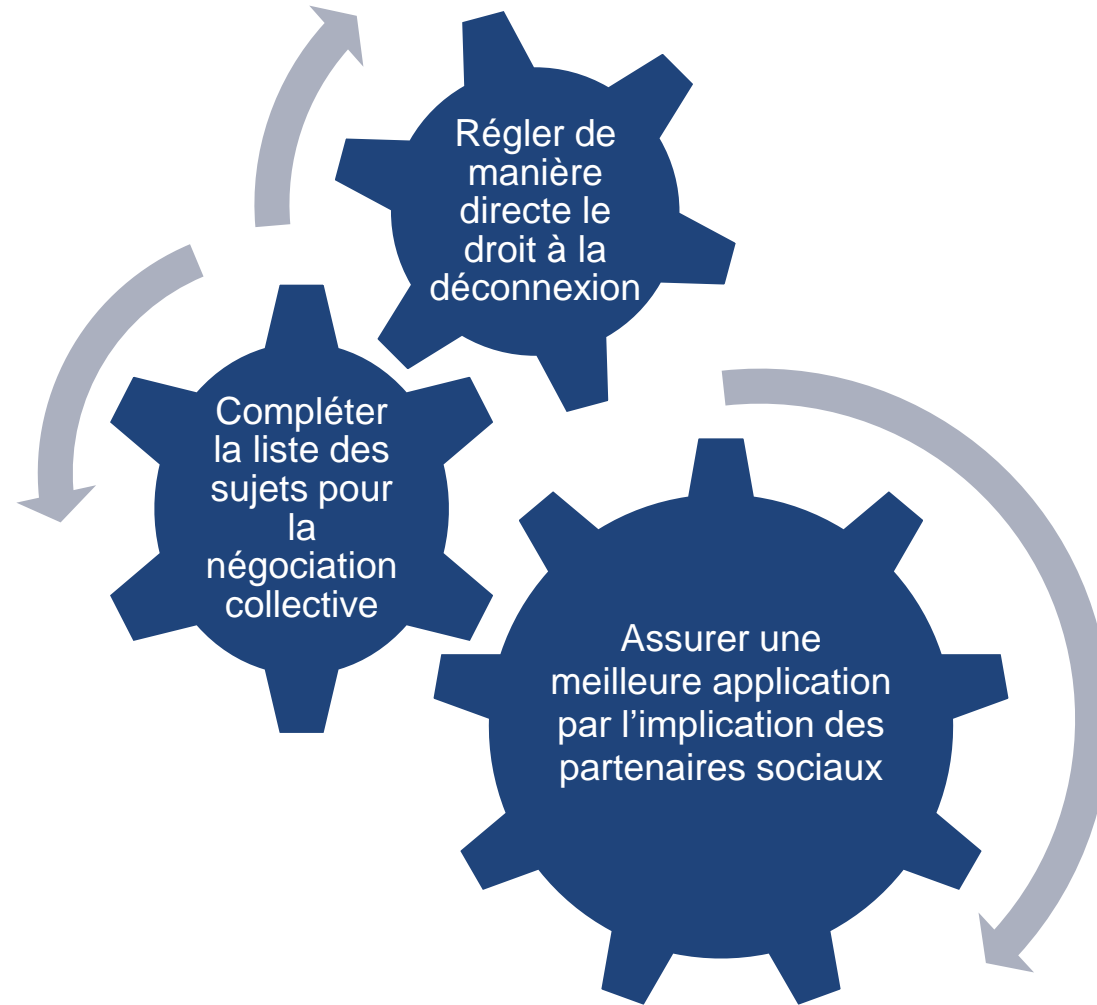
### Avis émis

- *Chambre des Salariés, Chambre de Fonctionnaires et Employés Publics, Chambre de Commerce et Chambre des Métiers et Conseil d'Etat*


### Statut actuel

- ***En commission*** (dernière mise à jour : 28 juin 2022)

## Objectifs du projet de loi




# Projet de loi / Contenu




**Champ d'application**

- Les salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles



**Obligations de l'employeur**

- Définir au niveau de l'entreprise ou du secteur en question un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
- Adapter ce régime aux spécificités particulières de l'entreprise ou du secteur en question
- Prévoir le cas échéant :
  - les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion
  - les mesures de sensibilisation et de formation
  - les modalités de compensation



**Mise en place**

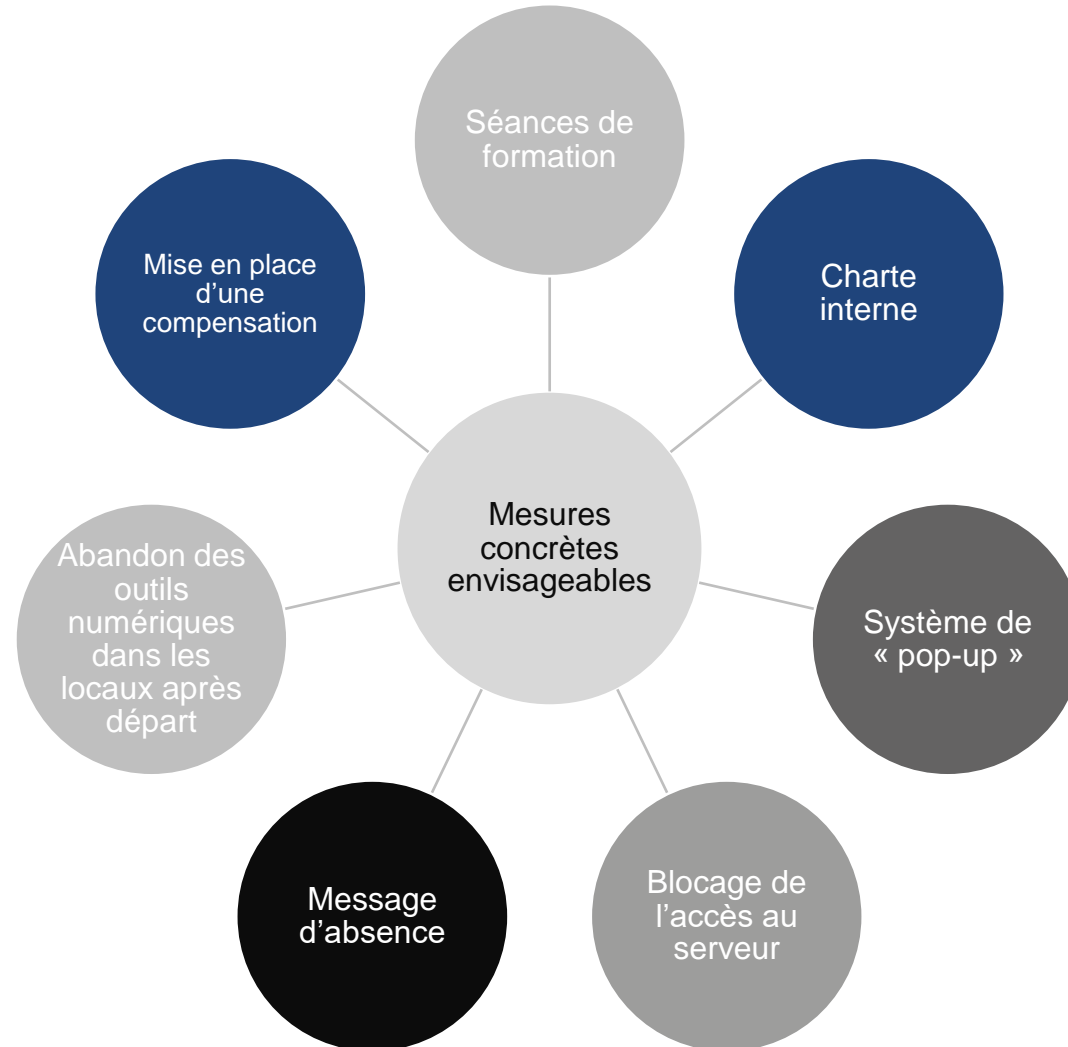
- Par convention collective ou accord subordonné
- À défaut, dans le respect des compétences de la délégation du personnel, s'il en existe une
  - 15-149 salariés : Information / consultation
  - 150 salariés ou + : Codécision



Sanction : amende administrative de 251 à 25.000.- EUR

Application des sanctions : n+3 à partir de l'entrée en vigueur de la loi

# En pratique ?







## Nos formations Arendt Institute

plus d'informations ?  
[www.arendt.com/institute](http://www.arendt.com/institute)  
[institute@arendt.com](mailto:institute@arendt.com)

Les prochaines sessions (en anglais) :

- 7 février: Corporate Social Governance
- 21 février: Series: Managing employment relationships
- 28 février: Series: Interaction with employees' delegates

Arendt Institute:

- cours flexibles
- sessions personnalisées
- solutions numériques



## Vos contacts :



**Lorraine Chéry**

Counsel

Employment Law, Pensions & Benefits

[lorraine.chery@arendt.com](mailto:lorraine.chery@arendt.com)

T.: +352 40 78 78 78 79



**Noémie Haller**

Senior Associate

Employment Law, Pensions & Benefits

[noemie.haller@arendt.com](mailto:noemie.haller@arendt.com)

T.: +352 40 78 78 93 43



**Thérèse Lallart**

Associate

Employment Law, Pensions & Benefits

[therese.lallart@arendt.com](mailto:therese.lallart@arendt.com)

T.: +352 40 78 78 93 70